



**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE ENFERMERÍA
CÁTEDRA ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL**

SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERÍA

AUTORES:

Br. Juan, Gabriela
Br. Sánchez, Tania
Br. Silva, Mariela
Br. Vergara, Fabiana

TUTORES:

Lic. Enf. Garay, Margarita
Psic. Capezzuto, Beatriz

Facultad de Enfermería
BIBLIOTECA
Hospital de Clínicas
Av. Italia s/n 3er. Piso
Montevideo - Uruguay

Montevideo, 2006

ÍNDICE

➤ Agradecimientos.....	3.
➤ Introducción.....	4.
➤ Problema de Investigación.....	5.
➤ Justificación.....	5.
➤ Objetivo General – Específicos.....	6.
➤ Marco Teórico.....	7.
➤ Marco Referencial.....	21.
➤ Diseño Metodológico.....	22.
➤ Metodología de trabajo.....	22.
➤ Ejecución.....	22.
➤ Evaluación de Satisfacción Laboral.....	23.
➤ Procesamiento de información.....	25.
➤ Análisis.....	38.
➤ Conclusiones.....	43.
➤ Sugerencias.....	44.
➤ Recursos utilizados.....	45.
➤ Bibliografía.....	46.
➤ Anexos.....	48.
- Anexo I: Cuestionario de Satisfacción Laboral.	
- Anexo II: Cronograma de actividades.	
- Anexo III: Organigrama.	
- Anexo IV: Variables sociodemográficas.	
Variables de satisfacción laboral.	

AGRADECIMIENTOS

A las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios del Hospital Universitario que participaron de la presente investigación, brindándonos todo su apoyo y colaboración, así como demostrando interés en conocer los resultados de la misma.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación fue realizada por un grupo de cuatro estudiantes de Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Enfermería perteneciente a la Universidad de la República, durante el mes de Septiembre de 2006 en un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo.

En la misma se planteó la realización de la investigación con una metodología descriptiva transversal, con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción laboral de las/os Licenciadas/os en Enfermería que se desempeñan en los Servicios de Cuidados Intermedios, así como determinar el perfil socio-demográfico del profesional, identificar cual es la variable que provoca mayor satisfacción laboral y la variable que provoca menos satisfacción en el trabajo.

La información fue recopilada por medio de un cuestionario anónimo, voluntario y auto-gestionado: para los datos socio-demográficos se implementó un instrumento creado por las autoras, y para los datos sobre Satisfacción Laboral se utilizó un cuestionario sobre Satisfacción Laboral.

El análisis de los datos obtenidos muestra que existe una tendencia por parte del profesional de Enfermería a estar bastante satisfecho con su situación laboral. La variable relación con los colegas fue la que presentó mayor nivel de satisfacción laboral, y las variables salario y organización, presentan el menor nivel de satisfacción percibido por la población investigada.

PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de Satisfacción Laboral que presentan las/os Licenciadas/os en Enfermería de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo que se desempeñan en los Servicios de Cuidados Intermedios, en el mes de Septiembre de 2006?

JUSTIFICACIÓN

La motivación para seleccionar la satisfacción laboral como tema de investigación por este grupo, tiene como punto de partida nuestra propia satisfacción como estudiantes en relación a la carrera de Licenciatura en Enfermería.

En el transcurso de la carrera de Licenciados en Enfermería, asistimos a la implementación por parte de la Cátedra de Salud Mental de actividades tendientes a promover y proteger la salud mental del conglomerado estudiantil.

En las mismas se intenta que como estudiantes asumamos un rol activo, como protagonistas del proceso enseñanza aprendizaje, para reforzar la capacidad de reflexión, autocrítica y de reelaboración de conocimientos, a punto de partida de nuestras experiencias prácticas expuestas en plenarios grupales para el intercambio de los mismos.

En dichos encuentros se exponen diferentes situaciones que han generado en las involucradas, instancias de satisfacción e insatisfacción con el rol desarrollado como estudiantes; por lo cual era de interés generar información sobre el tema de la satisfacción en el conglomerado profesional de Enfermería activo.

En el medio laboral sanitario el personal de Enfermería se encuentra en la primera línea de asistencia y es el profesional que mantiene la continuidad de los cuidados así como los aspectos organizativos del servicio en el cual se desempeña, lo que genera interacciones con colegas, otros profesionales, personal auxiliar y con los usuarios, tanto los asistidos como sus familiares.

Éstas interacciones exponen a sus actores a diferentes situaciones que pueden ser gratificantes o generar insatisfacción en los involucrados; de ser insatisfactorias las situaciones, se desencadenan procesos que la bibliografía describe como nocivos para el profesional y para el medio laboral en el cual se desempeña el profesional insatisfecho.

Como futuras profesionales sanitarias nos interesa conocer una muestra del comportamiento de los profesionales activos en referencia a sentirse satisfechos con el medio laboral en el cual se desempeñan como Licenciadas/os en Enfermería.

OBJETIVO GENERAL

Conocer el nivel de Satisfacción Laboral de las/os Licenciadas/os en Enfermería de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo, que se desempeñan en los Servicios de Cuidados Intermedios en el mes de Septiembre de 2006.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Determinar el perfil socio-demográfico del profesional en Enfermería que se desempeña en los Servicios de Cuidados Intermedios.
- ✚ Establecer los niveles de Satisfacción Laboral en la población de estudio.
- ✚ Identificar cual es la variable que produce mayor Satisfacción en el trabajo desarrollado por las/os Licenciadas/os en Enfermería en los Servicios de Cuidados Intermedios.
- ✚ Identificar cual es la variable que produce menor Satisfacción en el trabajo desarrollado por las/os Licenciadas/os en Enfermería en los Servicios de Cuidados Intermedios.

MARCO TEÓRICO

"El trabajo juega un papel destacado en la vida del hombre. La mayoría de las personas pasan una tercera parte del día trabajando y lo hacen la mitad de su vida. Sin embargo, pese a ello, sólo recientemente en la era moderna se ha comenzado a estudiar el trabajo desde el punto de vista científico.

A través del tiempo el trabajo fue tomando diversas interpretaciones. Es así como en la sociedad griega el trabajo era conceptualizado como algo despreciable, de menor categoría y, a la par, como un indicador neto de bajo rango social de quien lo llevaba a cabo.

Posteriormente, durante el largo período de la Edad Media, se fortaleció la antigua división del trabajo. Sacerdotes, guerreros y trabajadores, manteniendo la jerarquía de un orden social basado en una *economía de la salvación*, en la que cada cual cumple su papel; los dos tercios de la población que trabajaba vivía en la incertidumbre y la pobreza, y de ellos dependía la salvación de los ricos a través de la caridad.

Sin embargo, las modificaciones económicas, unido a los cambios en la Iglesia, revalorizaron lentamente el papel del trabajo, considerando una obligación el trabajar, convirtiéndose en una prescripción desde los poderes públicos, y la ociosidad alcanzó el rango de delito.

En la Edad Moderna se inicia un cambio de perspectiva que conducirá a la inversión del planteamiento clásico: exaltación del trabajo y minusvaloración del ocio. El trabajo pasó a ser la manera de ganar dinero para satisfacer necesidades básicas, obtener status, imponerse a los demás y sobresalir."¹

"Se han teorizado diferentes Modelos sobre las necesidades humanas. Según Maslow y su Jerarquía de las Necesidades, éstas están distribuidas en una pirámide, dependiendo de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano. En la base de la pirámide están las necesidades más elementales y recurrentes, denominadas necesidades primarias, en tanto que en la cima se hallan las más sofisticadas y abstractas, las necesidades secundarias."²

En la era actual postmoderna hay una gran preocupación por ir mejorando el entorno laboral de las personas que trabajan, para que éstas se encuentren lo más satisfechas posible y sientan que son eficientes y que pueden enorgullecerse del trabajo que realizan.

"Durante la década de los treinta se dio inicio a los estudios sistemáticos sobre Satisfacción Laboral y factores que podrían afectarla. Hoppock en el año 1935 publicó la primer investigación que hacía referencia hacia un profundo análisis de la Satisfacción Laboral. A través de sus resultados enfatizó que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la Satisfacción Laboral, dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, la monotonía, las condiciones de trabajo y el nivel de supervisión."³

1. Arístida R. Psicología del trabajo. 2ª ed. Chile: Editorial Universitaria; 1986.

2. Maslow A. Motivation and personality. 2ª ed. New York - United States: Harper and Row Ed.; 1970.

3. Hoppock R. Job Satisfaction. New York - United States: Harper Ed.; 1935.

"Satisfacción hace referencia, según el diccionario castellano, a "confianza, tranquilidad de ánimo"; "cumplimiento de un deseo o gusto"; "reparación de un daño"; "respuesta a algo", entre otras.

En el marco de lo Psico-sociología, la "Satisfacción Laboral" se ha definido de muchas maneras. Coinciden ampliamente en la idea de concebirla como una respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo. En consecuencia, ésta respuesta vendrá condicionada por las circunstancias del trabajo y las características de cada persona."⁴

"La Satisfacción Laboral constituye uno de los principales indicadores de calidad de vida laboral. Por lo tanto, la satisfacción de los individuos en su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la calidad de vida.

Actualmente se considera que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo, es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial.

Una concepción más amplia establece que *la satisfacción en el trabajo es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico.*"⁵ Vista y consultada la bibliografía sobre la definición conceptual del término Satisfacción Laboral (de las cuales se seleccionaron y mencionaron anteriormente algunos ejemplos) se decide utilizar para la presente Investigación la definición descripta arriba.

"Investigaciones recientes en calidad de vida relacionada con la salud, reconocen que los impactos sobre la salud del individuo surgen de la interacción entre las características del medio ambiente laboral y la percepción del mismo por parte de las personas, que es la que determina sus pensamientos, emociones y comportamientos respecto al mismo."⁶

4. Alamar. La satisfacción en el empleo: un enfoque tentativo de la problemática psico-patológica del hombre en el trabajo. Valencia; Promolibros; 1984.
5. Castells J. Medidas de la satisfacción laboral. España; Ediciones Offset; 1988.
6. Schwartzman L. Estrés laboral, síndrome de desgaste (quemado), depresión: ¿estamos hablando de lo mismo?. 2004. Uruguay. Disponible en www.trabajorelencia.com.

“Para Gestal Otero el riesgo psico-patológico implicado en las actividades laborales en general, experimenta una considerable elevación en los trabajos de gran responsabilidad, como ocurre en las profesiones sanitarias. El trabajo puede ser morbinógeno para el individuo por factores que dependen del mismo individuo (personalidad, existencia de conflictos, etc.), del ambiente de trabajo, de cómo se establecen las relaciones de grupo y de las propias características del trabajo. Los trabajos sanitarios no solo deben incluirse en la serie de trabajos particularmente estresantes, sino que por no concluir el estrés con el fin de la jornada, se distinguen como actividades profesionales que ofrecen particulares dificultades para permitir relajarse durante las pausas y períodos de ocio. El autor destaca además, que la actividad profesional se desarrolla en medio de circunstancias que involucran las características del ambiente físico y organizativo; la importancia de éstos radica en que al ser generadoras de instancias estresantes, tienen gran repercusión en la satisfacción / insatisfacción laboral. También hace referencia a los factores de tensión percibidos en el trabajo que pueden dar lugar a dos tipos de reacciones: psicológicas y fisiológicas, que pueden ocurrir solas o en conjunto. Son las variantes psicológicas las que pueden incluir actitudes de satisfacción / insatisfacción en relación al trabajo.”⁷

“En muchos ámbitos laborales, la distancia con las condiciones para un ambiente de trabajo saludable, es incommensurable. Ya en el año 1975, Walton describía las condiciones que estaban relacionadas con la calidad de vida en el trabajo, haciendo referencia a:

- Compensación justa y adecuada.
- Condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Oportunidades para usar y desarrollar capacidades.
- Oportunidades de crecimiento y empleo seguro.
- Integración social en la organización.
- Legitimidad de la organización.
- Trabajo y espacio total en la vida del individuo.
- Relevancia social del trabajo.”⁸

7. Gestal Otero J. *Riesgo del trabajo del personal sanitario*. 2ª ed. España; Interamericana/Mc Graw-Hill; 1993; P. 10, 419 – 421.

8. Walton R. *Criteria for quality of life*. New York: Free Press; 1975.

“Locke en el año 1976 hizo una revisión de una serie de modelos causales y teorías que tenían relación con la Satisfacción Laboral. Posterior a éste análisis, concluyó que la Satisfacción Laboral es el resultado de la apreciación que cada individuo hace de su trabajo que le permite alcanzar o admitir el conocimiento de la importancia de los valores en el trabajo, siendo éstos valores congruentes o de ayuda para satisfacer sus necesidades básicas, pudiendo ser éstas necesidades físicas o necesidades psicológicas. Interrelaciona en un Modelo Causal de Satisfacción Laboral las variables independientes que tienen relación con la Satisfacción Laboral:

- ☐ Tareas o actividades.
- ☐ Condiciones del trabajo.
- ☐ Supervisor o jefe.
- ☐ Interacción con pares.
- ☐ Remuneraciones.
- ☐ Promociones.
- ☐ Reconocimiento.
- ☐ Beneficios.
- ☐ Organización (empresa) y políticas.”⁹

Para Gestal Otero la insatisfacción en el trabajo es una consecuencia habitual del estrés laboral. El profesional insatisfecho malinterpreta los problemas cotidianos y surgen con facilidad los roces. Dicha insatisfacción puede verse agravada por el salario, los subordinados y colegas, las promociones, y la organización institucional.

“Resumimos a continuación los factores a los que se vincula la Satisfacción – Insatisfacción Laboral:

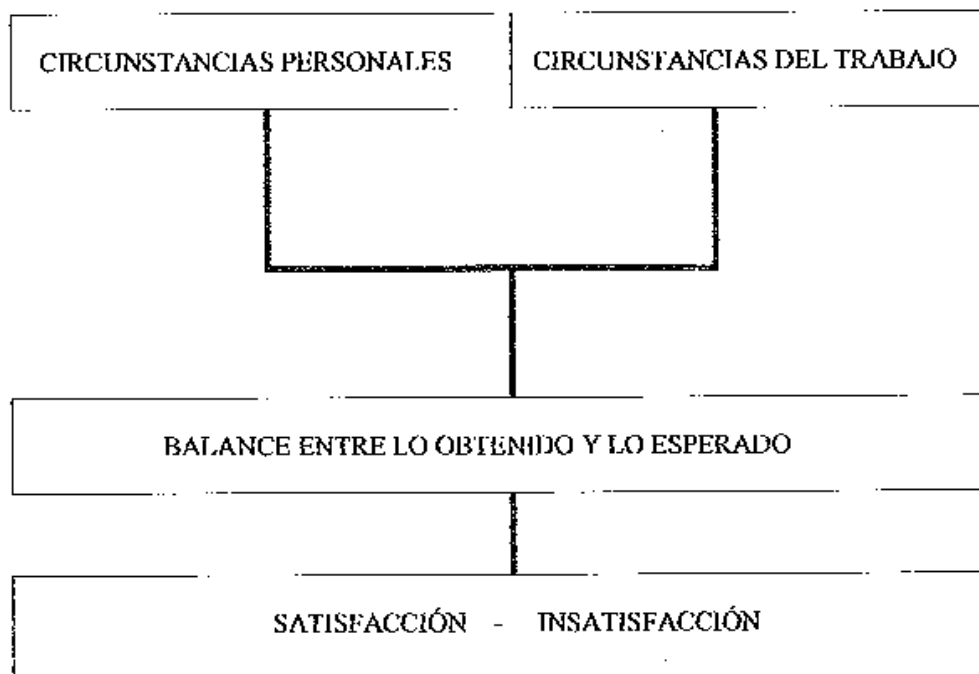
- ☐ Variables de referencia en relación al Medio Laboral:
 - Condiciones de trabajo: salario; higiene del medio físico; relaciones humanas; interés y ritmo de trabajo; iniciativa; promoción.
 - Características de la empresa: dimensión; prestigio; nivel tecnológico; estilo empresarial; etc.
- ☐ Variables de referencia en relación a la Persona:
 - Del individuo: edad; sexo; nivel profesional; aptitudes; formación; tolerancia al estrés; etc.
 - Del medio: mercado de empleo; normas y valores; concepción del trabajo; importancia atribuida al salario; importancia atribuida al ocio; nivel socio-cultural de pertenencia; etc.

Con las Variables de referencia en relación al Medio Laboral se realiza un balance entre lo esperado y lo obtenido.

Con las Variables de referencia en relación a la Persona se realiza un balance entre ser, poseer y el nivel de aspiración del individuo.

Ambos balances estarían formando la opinión del trabajador, punto de partida para la satisfacción – insatisfacción.

9. Locke E. The nature and causes of job satisfaction. Chicago – United States; Rand McNally College Ed.; 1976.



La afectación se refleja en:

- Posible alteración de la Salud: signos neuróticos; signos de estrés; alteraciones psico-somáticas tales como pérdida del apetito, trastornos neuro-vegetativos, trastornos gastro-intestinales, etc.
- Posible alteración de la Conducta: absentismo; retrasos; rotación; problemas en la relación; despidos.”¹⁰.

“Los resultados de la falta de satisfacción laboral pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede entre otras cosas, disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo. Por lo tanto, la insatisfacción produciría una baja en la eficiencia organizacional, pudiéndose expresar además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirlo a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa. Finalmente podemos señalar que las conductas generadas por la insatisfacción laboral pueden enmarcarse en dos ejes principales: activo – pasivo, destructivo – constructivo.”¹¹.

10. Afamar. La satisfacción en el empleo: un enfoque tentativo de la problemática psico-patológica del hombre en el trabajo. Valencia; Promolibro; 1984.

11. Wexley K. Conducta organizacional y psicología del personal. México; Compañía Editorial Continental S. A.; 1990.

Por lo tanto, los elementos que determinarían el grado de Satisfacción Laboral y que actúan como parámetros para valorar individual y colectivamente la calidad de vida laboral son:

- El contenido de la tarea o trabajo, en relación con los conocimientos y aptitudes que se poseen y la valoración que tenga el trabajador de la misma, dentro del proceso productivo.
- El salario o sistema de remuneración, cuando permite mantener un mínimo de calidad de vida.
- La distribución del tiempo de trabajo: jornada, horarios, turnos y descansos que posibiliten tiempo libre para la vida social y familiar.
- Las condiciones en que se desarrolla el trabajo: seguridad, comodidad, formación continua, participación, comunicación, ascensos y promociones.
- Preocupación por la estabilidad en el empleo, bien por la modalidad de contratación laboral que se tenga, bien por la favorable o adversa situación económica de la empresa.

El conjunto de estos elementos configuran una valoración positiva o negativa sobre la calidad de vida laboral y, por tanto, determinan en gran medida el grado de satisfacción en el puesto de trabajo, que está íntimamente relacionado con la salud laboral.

A continuación se realizará un análisis conceptual en relación a los factores determinantes de Satisfacción Laboral seleccionados como variables para la presente Investigación.

Cuando hacemos mención a la variable **tipo de trabajo** estamos hablando de la satisfacción del trabajador con el trabajo en sí. Podemos resaltar, según estudios realizados, que dentro de las características del puesto de trabajo, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo es un determinante principal de la satisfacción del puesto.

“Hackman y Oldham (1975) aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico en el Puesto, a varios cientos de empleados que trabajaban en 62 puestos diferentes. A partir de dicho estudio se identificaron las siguientes cinco “dimensiones centrales”:

- *Variedad de habilidades*; entendiéndose por tal, al grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del trabajador.
- *Identidad de la tarea*; que representa el grado en el cual el puesto laboral requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.
- *Significación de la tarea*; que hace mención al grado en que el puesto laboral tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.
- *Autonomía*; el grado en el cual el puesto de trabajo proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al trabajador, en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.
- *Retroalimentación del puesto mismo*; considerando a ésta dimensión como al grado en el cual el desempeño de las actividades del trabajo requeridas para el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa.

Cada una de estas dimensiones mencionadas incluye contenidos del puesto de trabajo que pueden afectar la satisfacción del empleado con su trabajo.”¹²

“Los sistemas de recompensas justas se refieren al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tienen en la organización. Éste sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo; no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con las expectativas que presenta el trabajador. En la percepción de justicia influyen la comparación social, las demandas del trabajo en sí mismo; las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad en la cual el individuo se encuentra inserto.

Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones, son la compensación que los trabajadores reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de ésta actividad vital, garantiza la satisfacción de los empleados, lo cual a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Cabe destacar que las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización, son los principales factores que permiten al trabajador establecer lo que “debería ser” con respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado, la que favorecerá su satisfacción.

La Psicología y la Sociología señalan que la renta laboral está asociada positivamente con el estatus social o de poder. Es de esperar por tanto, que manteniendo constantes otros aspectos individuales y laborales los trabajadores con mayores ganancias declaren un mayor nivel de satisfacción con sus empleos. Sin embargo, la evidencia empírica con esta cuestión es mixta (Clark y Oswald, 1996; Watson et al., 1996; Sloane y Williams, 2000).

La explicación más extendida a esta evidencia contradictoria se basa en que la utilidad del trabajo no está determinada por los salarios absolutos en sí, sino por los salarios relativos, es decir, por su relación con algún nivel de comparación o esperado.

En relación a la satisfacción con el sistema de promociones y ascensos destacamos que son las promociones y los ascensos los factores que dan la oportunidad al trabajador para el crecimiento personal y profesional, así como una mayor responsabilidad e incremento del estatus social del individuo. En éste punto también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización. Tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades, favorecerá la satisfacción del trabajador.

Otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa; entendiendo por tal a todo ese sistema de valores y metas que es percibido por el trabajador y expresado a través del clima organizacional también contribuyente a proporcionar condiciones favorables de trabajo, siempre que consideremos que las metas organizacionales y las personales no sean opuestas. En este aspecto es de suma importancia destacar la influencia del factor supervisión. El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe o supervisor es uno de los principales determinantes de la satisfacción del trabajador. Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados.

Cabe resaltar sin embargo que los individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración de la supervisión / superiores / directores. Es probable que tener un líder que sea considerado y tolerante sea más importante para los trabajadores con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes (House y Mitchell, 1974). En lo que se refiere a la conducta de orientación a la tarea por parte del líder formal, tampoco hay una única respuesta; por ejemplo, cuando los papeles son ambiguos los trabajadores desean un supervisor o jefe que les aclare los requerimientos de su papel, y cuando por el contrario las tareas están claramente definidas y se puede actuar competentemente sin guía o instrucción frecuente, se preferirá un líder que no ejerza una supervisión estrecha. También cabe resaltar que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo desagradable, prefieren un líder que no los presione para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño.”¹³

“Los factores que hacen referencia a la organización pueden considerarse desde un doble punto de vista: por una parte la coordinación y la distribución de las actividades, condiciona la transmisión eficaz de las informaciones necesarias para el desarrollo del trabajo; bajo este aspecto es necesario considerar los sistemas de transmisión de información entre estamentos profesionales, en el cambio de turno y en la coordinación con otros servicios.

Por otra parte, los factores de organización están estrechamente relacionados con el concepto de satisfacción en el trabajo: las personas tenemos una serie de necesidades y motivaciones que el trabajo debe ser capaz de satisfacer, por lo menos en parte (pertenencia a un grupo, reconocimiento, seguridad en el empleo, etc.); cuando esto no ocurre podemos considerar que la situación de trabajo es potencialmente nociva para el trabajador. Por ello, es importante identificar el máximo número de factores presentes en una determinada situación de trabajo, y valorar hasta que punto pueden contribuir a la satisfacción personal o, por el contrario, son susceptibles de influir negativamente en la salud de los trabajadores.

Otro factor muy importante relativo a la organización del trabajo es la participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre aspectos relacionados con su trabajo (adquisición de material, métodos de trabajo, etc.) pues influye en la capacidad de autonomía personal, y por tanto en el desarrollo personal de cada individuo, como en la consideración y valoración de la propia persona.”¹⁴

13. Wexley K. Conducta organizacional y psicología del personal. México; Compañía Editorial Continental S. A.; 1990.

14. Caldera J. Métodos de la satisfacción laboral. Pasaña. Ediciones Offset; 1980.

Cuando observamos una población y su estado de salud, vemos una dimensión de la calidad de vida de los pueblos. La salud es un componente fundamental del desarrollo y, al mismo tiempo, un resultado de ese proceso. Sin embargo, para mantener el estado de salud, además de los múltiples factores de los cuales depende, se encuentran como eje fundamental los recursos humanos. Fortalecer las relaciones interpersonales de dichos recursos en el ámbito de la Enfermería, en el marco de un ambiente de trabajo cordial que permita la comunicación vertical y horizontal, son objetivos indiscutidos.

“Dentro de éste análisis es de importancia recalcar el concepto de redes sociales, entendiéndose por tal al conjunto de relaciones interpersonales que enlazan unos individuos con otros, explicando y dando sentido a la estructura social, concibiendo a la estructura social como al conjunto de redes interpersonales, basadas en el parentesco, la residencia, la amistad, el trabajo o el ocio. Esta visión reticular de la sociedad nos ayuda a comprender mejor la estructura social y a verla no como una serie de grupos formales vinculados por una estructura socio-económica, sino a nivel micro-sociológico, como una malla que entaza grupos gracias a los contactos interpersonales de sus miembros. En términos de la práctica, la red define tanto los límites del grupo como su estructura. El fundamento teórico de la red se basa en el enfoque por el cual vemos a los individuos en continua interacción, de forma acumulativa, formándose una red de relaciones en continuo proceso de cambio y transformación.

Definida pues la red como un entramado de relaciones, debemos prestar atención a lo que entendemos por relación. Entendemos por relación a la interacción de dos o más individuos. En el mundo moderno, gran parte de la satisfacción de necesidades se ha institucionalizado pero, por otra parte, la manejamos gracias a las relaciones con otras personas. Normalmente, es el individuo el que escoge sus propias relaciones, excepto las familiares o parentales que nos vienen dadas desde el nacimiento, u otras impuestas por su condicionamiento, como las relaciones de trabajo, que en nuestro caso concreto, están vinculadas con la relación del profesional Enfermero con sus supervisores, colegas y subordinados (Ver Anexo III). Pero incluso así, las relaciones mencionadas pueden ser más o menos intensas a elección del sujeto.

Desde el punto de vista del análisis reticular, relación es el hecho que liga a dos o más personas, conexión que se puede realizar de cuatro formas:

- Relaciones familiares.
- Relaciones basadas en la afectividad o de amistad.
- Relaciones de intercambio, que son procesos de interacción basados en el intercambio; esto es, cuando un individuo está ligado con otros para determinados fines, recibiendo y suministrando ayuda a los otros sujetos.
- Relaciones formales o contractuales que se activan para cubrir determinadas necesidades.”¹⁵

“El personal de Enfermería constituye un importante grupo laboral que representa un alto porcentaje del recurso humano vinculado a las Instituciones Hospitalarias; en consecuencia constituye la columna vertebral de los servicios asistenciales. Este grupo presenta condiciones particulares de trabajo, representadas por la continuidad de su servicio durante las 24 horas, las diferentes categorías de riesgo presentes en los sitios de trabajo y la característica del género femenino predominante en quienes ejercen la profesión, aspectos que imprimen una connotación especial, la cual requiere, de igual manera, un abordaje particular y participativo, entre la empresa y todo el equipo de Enfermería, así como también de las relaciones interpersonales que se den en cada ámbito en particular.”¹⁶

“Es de importancia considerar a las condiciones favorables de trabajo. A los trabajadores les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerán la satisfacción del empleado. Que el hábitat es uno de los referentes básicos del individuo es un hecho que apenas puede ser hoy discutido. La Psicología del Trabajo lo ha demostrado fehacientemente, desde el trabajo pionero de E. Mayo en la Wester Electric Company: que el hábitat laboral influye de manera notable en el rendimiento del personal y en su nivel de satisfacción.”¹⁷

Destacamos que para conocer el perfil socio-demográfico de la población de estudio para la presente Investigación, se seleccionaron variables socio-demográficas las cuales van a ser teóricamente descriptas a continuación.

En relación al **horario de trabajo** cabe destacarse que el trabajo hospitalario implica un servicio ininterrumpido, durante las 24 horas del día y todos los días del año, con la obvia existencia de trabajo a turnos y nocturno. Las repercusiones que este tipo de organización del tiempo de trabajo puede tener sobre la salud de las personas merecen especial atención.

Dichas consecuencias se refieren principalmente a tres tipos de factores:

- **Modificación de los ritmos circadianos.** La actividad fisiológica está sometida a una serie de ciclos establecidos. Algunos de estos ciclos cumplen un ritmo de alrededor de 24 horas, son los llamados ritmos circadianos, que siguen unos ciclos de activación y desactivación que se corresponden con los estados naturales de vigilia y sueño. Como ejemplo de éstos podemos citar la secreción de adrenalina, frecuencia cardíaca, presión sanguínea, la capacidad respiratoria, temperatura, etc. Los factores externos, como los hábitos sociales y la alternancia luz / oscuridad, actúan como sincronizadores de estos ritmos, pero su influencia es tal que, si se modifican, se alteran asimismo los ritmos biológicos dando lugar a alteraciones fisiológicas. El trabajo a turnos comporta una contradicción entre los diversos sincronizadores sociales y el organismo, lo que da lugar a la llamada “patología de la turnicidad”, que se caracteriza por astenia, nerviosismo y dispepsia.

16. Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Planes de trabajo anual y financiación de los Programas de Promoción y Prevención que deben adelantar los empleadores, las administradoras de Riesgos Profesionales y la ARP del ISS. Circular No. 002. Bogotá – Colombia; 2002.

17. RUSSELL, E. *El Trabajo*. 2ª edición. España: Alianza; 1993.

- *Alteraciones del sueño.* Durante el sueño se dan cinco fases, que se distinguen por su actividad cerebral: sueño ligero (fases 1 y 2), sueño profundo de ondas lentas (fases 3 y 4) y sueño paradójico de ondas rápidas (fase 5). Se estima que la duración relativa de las diversas fases reviste menor importancia que la duración global del sueño que permita una sucesión equilibrada de las distintas fases. En los trabajadores nocturnos la última fase del sueño se ve alterada, o simplemente no se llega a conseguir, con lo que el sueño no consigue su objetivo de recuperación de la fatiga. Por otra parte hay que considerar que las condiciones ambientales que se dan durante el día, luz, ruido, etc., dificultan más la posibilidad de un sueño reparador. Estas alteraciones del sueño tienen repercusiones directas sobre la salud, dando lugar a situaciones de estrés y fatiga crónica, que se traducen normalmente en alteraciones del sistema nervioso y digestivo.
- *Repercusiones sobre la vida familiar y social.* La sociedad está organizada para un horario "normal" de trabajo. El trabajo a turnos dificulta las relaciones tanto a nivel familiar como social, por una falta de sincronización con los demás y por las dificultades de organización debido a continuos cambios que produce la alternancia de horarios creando problemas de índole psico-social.

En relación a la edad de los trabajadores, el resultado más usual es que los asalariados de mayor edad están normalmente más satisfechos que los asalariados jóvenes (Clark, 1996; Clark y Oswald, 1996; Clark et al., 1996). En Clark et al. (1996) se apunta una batería de explicaciones teóricas para la relación positiva entre satisfacción laboral y edad, observada en estudios de corte transversal. En primer lugar, los trabajadores mayores podrían tener mejores empleos, como consecuencia de su superior movilidad en el pasado. También pueden existir diferencias por grupos de edad respecto a los valores laborales; así, los empleados de mayor edad podrían conceder menos importancia a determinados aspectos que, generalmente, provocan insatisfacción (sueldo, oportunidades de promoción).

Numerosas investigaciones apoyan la existencia de discriminación negativa contra el sexo femenino en el mercado laboral, que se traduce en segregación ocupacional, menor nivel retributivo y de oportunidades de promoción, comportamientos de acoso en el trabajo, mayores tasas de despido, etc. También cuando se analizan indicadores generales de bienestar subjetivo, las mujeres muestran una peor situación que los hombres (Clark y Oswald, 1994). Sin embargo, la mayoría de las encuestas usadas en los análisis de satisfacción laboral revelan que las mujeres están más satisfechas con sus trabajos que los varones. Las diferencias de satisfacción observadas podrían ser simplemente por razones culturales, que las mujeres encontrarían más fácil abandonar sus empleos insatisfactorios que los hombres, por lo que las que permanecen en la fuerza laboral exhibirán una satisfacción laboral mayor en media que la de los varones, sin embargo los trabajos que han prestado atención a ésta hipótesis la han descartado como explicación a la diferencia de la satisfacción laboral entre géneros (Clark, 1997; Stoane y Williams, 2000; Sanz de Galdeano, 2001).

Cabe esperarse una relación positiva entre antigüedad y satisfacción laboral.

Conforme aumenta la antigüedad, el trabajo podría volverse más satisfactorio al enriquecerse con mayores oportunidades y responsabilidades en el centro de trabajo y, por tanto, ajustarse mejor al empleo deseado por el individuo. Sin embargo, los trabajadores también podrían perder interés si se sienten "atrapados" en actividades rutinarias o si ven comprometida o restringida la flexibilidad de sus carreras profesionales. A pesar de que las teorías económicas predicen una relación positiva entre antigüedad y satisfacción laboral, el signo detectado en los estudios empíricos depende de la relevancia del resto de las situaciones. No resulta extraño pues, que algunos trabajos no hayan encontrado un vínculo estadísticamente significativo entre ambas variables (Freeman, 1978; Borjas, 1979; Clark et al., 1997). Cuando el estudio se circunscribe a trabajadores jóvenes (Penard et al., 1999; Belfield y Harris, 2002), el signo encontrado es negativo, lo que podría estar relacionado con la estrategia óptima de este colectivo; así, una vez adquirida una considerada cantidad de experiencia y formación, el trabajador joven podría decidir cambiar de empleo para capitalizar las mejores oportunidades disponibles en el mercado laboral, mientras que los que mantienen sus empleos porque son incapaces de encontrar una oportunidad, estarán insatisfechos. Este resultado arroja dudas sobre el supuesto tradicional de que los jóvenes están interesados principalmente en un empleo donde puedan permanecer durante largo tiempo, incluso de por vida.

El Instituto Nacional de Estadística define a la variable **multiempleo** como la situación laboral de los individuos que presentan dos o más trabajos.

La existencia de un trabajo digno es fundamental para el progreso social. Este derecho está contemplado en la Declaración Universal de Derechos Humanos que, en su artículo 23, establece que toda persona tiene derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a una remuneración que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana.

A modo descriptivo de la población laboral en Uruguay, la encuesta de hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE) reveló en su última medición que del total de las personas ocupadas en el interior del país, el 8% tienen dos empleos, el 0,9% tres empleos y el 0,3% cuatro empleos o más. El resto (90,9%) tienen un solo empleo. Por lo tanto, el mencionado Instituto afirma que la población que trabaja en el interior del país cada vez tiene más de un empleo, y aquellos individuos con tres trabajos llegan casi al 1% de los que desempeñan algún tipo de labor.

Esta situación, la del multiempleo, ha venido creciendo según las últimas mediciones del INE. En el año 2003, las personas ocupadas en el interior del país con dos empleos eran el 5,8% del total, llegando como se mencionó en la actualidad al 8%, mientras que los que tenían tres empleos pasaron de 0,4% a 0,9% en los periodos examinados.

Si bien en Montevideo también existe un porcentaje importante de población con más de un empleo, los porcentajes se mantienen estables y en algunos casos tienden a bajar si se compara con años atrás. Del total de la población de Montevideo que trabaja, el 10% tienen dos empleos, el 1,2% tres empleos, mientras que el 0,2% de los ocupados declaró tener cuatro empleos o más. Contrariamente a lo que sucede en el interior del país, en Montevideo el multiempleo tiene una cierta tendencia a bajar. En el 2003, el 1,5% de los ocupados capitalinos había declarado que tenía tres trabajos, y actualmente la cifra en esta categoría llega al 1,2% del total, por lo que hay una disminución de 0,3%. Algo similar sucede con aquellos que declaran tener cuatro o más trabajos; eran el 0,4% de la población ocupada de Montevideo y hoy llega al 0,2%.

La creciente importancia de la Enfermería Profesional como recurso crítico en la prestación de servicios, motiva en muchos contextos la revisión de su mercado laboral, afectado crónicamente por la escasez, tanto en Uruguay como en muchos países de América Latina, América anglosajona y Europa (Airen, 1987; OPS, 1988). Ya en el año 1995 se realizó en nuestro país un censo (CEDU, 1995) que reveló información sobre 1.559 Enfermeras/os Profesionales sobre 1.801 identificadas/os de las/os cuales el 78,8% tenían el título de Licenciada/o en Enfermería. Estos profesionales desempeñaban un total de 2.127 cargos, con un promedio de 1,34 cargos por persona. El 85% de estos cargos se radicaban en Montevideo (1.813). El Sector Privado empleaba 1.308 cargos de Enfermería Profesional, de los cuales 1.143 se encontraban en Montevideo. El Sector Público empleaba un total de 819 cargos, de los cuales 670 se encontraban en Montevideo. Dicho censo afirmaba que las características de horario de los cargos de Enfermería dificultaban el multiempleo, lo que se reflejaba en un 65% de personas con un solo cargo, que subía a un 73% en las/os Enfermeras/os Profesionales del interior del país. Como resultado, un 35% de los profesionales mencionados de Montevideo relataban trabajar más de 50 horas semanales, cuando la jornada máxima legal es de 48 horas semanales.

Los reclamos salariales en distintos hospitales de nuestro país reflejan las condiciones laborales en que se encuentran. Aquellos trabajadores que buscan ingresos más dignos, encuentran la salida en el multiempleo, lo que trae aparejado un menor grado de compromiso institucional donde desempeñan sus tareas y el no sentirse valorizados, con la consecuente pérdida de motivación para realizar actividades esenciales. Por lo tanto, las consecuencias del multiempleo se verían reflejadas en cansancio, falta de tiempo y desmotivación, así como la conducción a una reducción de la dedicación efectiva en cada servicio, lo que se expresa en un factor de ineficiencia y afecta la calidad de los servicios brindados.

Como ya se amplió en párrafos anteriores, a los factores propios de la organización del trabajo se los vincula estrechamente con aspectos que hacen a la satisfacción del trabajador, así como en la identificación del individuo como ser social. El hombre, por tanto, tiene necesidades a ser satisfechas por el trabajo que cuando no lo logran el individuo entra en conflicto, siendo el propio trabajo causa potencial de carga mental y estrés entre otros aspectos. El multiempleo es considerado como un importante estresante para el trabajador de la salud. También es frecuente el multiempleo acompañado de diversidad de tareas que condicionan una multiplicidad de exposiciones a diferentes riesgos laborales.¹⁸

Las investigaciones realizadas sobre Satisfacción Laboral en Enfermeras/os profesionales en diversos lugares del mundo, han llegado a conclusiones similares respecto a aquellos aspectos del trabajo que guardan relación con la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo.

Es así como, en general, las/os Enfermeras/os profesionales se encuentran más satisfechas/os desde el punto de vista laboral con las variables supervisión, interacción con los pares, trabajo en sí y oportunidades de perfeccionamiento (Westawey y col., 1996; Nakayama, 1997; Muller, 2000; Fernández, 2002; Paravic, 2000 y Zúñiga, 2002), así también como con el reconocimiento del trabajo realizado, la responsabilidad y los beneficios del lugar de trabajo (Chaboyer, 2000; Fletcher, 2000; Allgood, 2001 y Crosc, 2000) y menos satisfechas/os con las promociones. En la mayoría de las investigaciones se concluye que las promociones son escasas o que las políticas de promoción no son las adecuadas y las remuneraciones son consideradas como menos de lo que merecen, entre otras cosas (Yamashita, 1995; Courtney y col., 2001; Paravic, 1998; Fernández, 2002 y Zúñiga, 2002).

La edad y los años de ejercicio profesional también guardan relación con la Satisfacción Laboral. Al respecto, la mayoría de los estudios relacionan de manera positiva estas variables indicando que al aumentar la edad y los años de ejercicio profesional, también aumenta la Satisfacción Laboral (Lancero, 1995; Brush y col., 1987; Zeitz, 1990 y Al-Ameri, 2000).

A la fecha no se ha encontrado en nuestro país un estudio que indague respecto a la Satisfacción Laboral de las/os Licenciadas/os Enfermeras/os ejerciendo su labor en Hospitales Universitarios.

18. Gestal Otero J. Riesgos del trabajo del personal sanitario. 2ª edición. España; Interamericana/Mc Graw - Hill: 1997. p. 10. 319-321

MARCO REFERENCIAL

PRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Hospital Universitario ubicado en la Ciudad de Montevideo.

Generalidades del Hospital:

- ❑ Funciona como Centro de Referencia para las Instituciones Asistenciales de todo el país.
- ❑ Realiza sus Actividades sobre la base del Concepto de "Atención Integral a la Salud", cumpliendo Funciones de Docencia, Asistencia e Investigación.
- ❑ Desarrolla Actividades en el Primer, Segundo, Tercer y Cuarto Nivel de Atención a los Usuarios, siendo considerado por tal motivo, como un Hospital de Alta Complejidad.

VISIÓN DE LA DIVISIÓN ENFERMERÍA

Potencializará las condiciones del personal de Enfermería de manera tal que no solamente se obtenga un alto nivel de calidad en la asistencia brindada sino un alto grado de satisfacción personal. En ésta potencialización de condiciones se tendrá en cuenta las características de la función, tratando de obtener una alta capacitación en los aspectos asistenciales, de investigación, docente y administrativos en las etapas mas tempranas del profesional y utilizando los recursos humanos más experimentados y de mayor edad para reforzar el logro de los objetivos en cuanto a la calidad creciente del servicio prestado.

Reducirá al mínimo los riesgos laborales, que conjuntamente con la optimización de las condiciones de trabajo y la satisfacción y prestigio profesional, permitirá al personal de Enfermería un retiro en condiciones de salud adecuadas.

Como podemos observar, algunas de las Visiones de la División Enfermería del Hospital Universitario (las citadas anteriormente) tienen clara la necesidad de fortalecer la satisfacción personal y laboral, lo cual apoya nuestro interés en el estudio realizado.

DISEÑO METODOLÓGICO

Estudio descriptivo transversal.

Población: Licenciadas/os en Enfermería que desempeñaron su actividad en el Hospital Universitario en el mes de Septiembre de 2006.

Universo: todas/os las/os Licenciadas/os en Enfermería Jefes de Servicio, Sub-Rogantes y Operativas/os, que desempeñaron su función en los Servicios de Cuidados Intermedios.

Muestra: por Conveniencia.

Criterio de inclusión: Licenciadas/os en Enfermería que estaban cumpliendo funciones en el momento de relevar los datos.

Criterios de exclusión: Licenciadas/os en Enfermería que estaban en su día libre, certificadas/os o con licencia.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

La Metodología de trabajo utilizada para éste estudio descriptivo transversal, fue en primera instancia (posterior a la revisión bibliográfica) la selección del instrumento a utilizar para recabar la información.

Se consideró que el instrumento que mejor se adaptaba a nuestras necesidades era la Encuesta voluntaria, anónima y auto-gestionada. La misma fue presentada a modo de testeo, a cinco Licenciadas en Enfermería, las cuales no mostraron dificultades para la realización de la misma.

Para las variables cuantitativas, los datos obtenidos se procesaron mediante las Medidas de Resumen correspondientes: tabulación con tablas de Frecuencia Absoluta (FA) y Frecuencia Relativa Porcentual (FR%); Medidas de Posición, para lo cual se utilizó el Modo (Mo); y Medidas de Cálculo, para lo cual se utilizó la Media Aritmética o Promedio Aritmético.

Para la representación gráfica se utilizaron Diagramas Circulares.

Para las variables cualitativas, las categorías obtenidas se procesaron con las Medidas de Resumen correspondientes: tabulación con tablas de Frecuencia Absoluta (FA) y Frecuencia Relativa Porcentual (FR%).

Para la representación gráfica se utilizaron Gráficos de Barras.

EJECUCIÓN

Para la recolección de los datos se utilizó una Encuesta de Evaluación de Satisfacción Laboral y variables socio-demográficas. En un Cuestionario anónimo y auto-gestionado (Ver Anexo I).

EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL

“No es posible describir con cierto rigor las situaciones de trabajo sin tener en cuenta lo que dice el trabajador mismo. No suelen ser éstos resultados unas medidas extremadamente precisas puesto que se basan en una apreciación personal sobre ese conjunto difuso que forman determinados aspectos del trabajo, principalmente psico-sociales y organizativos.

La Satisfacción Laboral puede medirse a través de sus causas, por sus defectos o bien cuestionando directamente por ella a la persona afectada.

La técnica más utilizada es el Cuestionario generalmente voluntario y anónimo.”¹⁹

“La mayor parte de los instrumentos de medición de Satisfacción Laboral que se utilizan en la actualidad, interrogan sobre algunas dimensiones que se pueden aislar del siguiente modo:

- El trabajo como tal (contenido, autonomía, interés, posibilidades de éxito).
- Relaciones humanas (estilo de mando; competencia y afabilidad de compañeros, jefes y subordinados).
- Organización del trabajo.
- Posibilidades de ascenso.
- Salario y otros tipos de recompensas.
- Reconocimiento por el trabajo realizado.
- Condiciones de trabajo (tanto físicas como psíquicas).

La evaluación del cuestionario permite apreciar la manera como los diferentes colectivos de una organización sienten y valoran los distintos elementos de su trabajo, ya sean intrínsecos o extrínsecos del mismo.”²⁰

Para la operativización del cuestionario de la presente Investigación se explicó previamente la finalidad de la encuesta, garantizándose el anonimato de la misma. Se recogió además información considerada relevante, a partir de variables socio-demográficas.

Las Instrucciones Generales para completar el cuestionario se resumieron por escrito en su encabezamiento y pudieron llegar a ampliarse verbalmente.

Para responder el cuestionario se tuvieron presente los siguientes puntos:

- Leer atentamente las instrucciones del encabezamiento de la hoja que se ha entregado.
- Aclarar que no hay respuestas correctas o incorrectas; lo que se solicita es una opinión. Se invitó a los participantes a ser sinceros y espontáneos, sin meditar largamente las respuestas, pues nos interesa la opinión directa sobre los temas.
- Aclarar todas las dudas, sobre todo en lo que respecta al carácter anónimo del cuestionario y a la importancia que tiene el mismo para la presente Investigación; conociendo así las verdaderas opiniones de los trabajadores.

19. Canteras J. Medidas de la satisfacción laboral. España; Ediciones Offset; 1980.

20. Lucas A. Elaboración de un índice de satisfacción en la empresa. Boletín de Sociología de la Empresa; 1977; p. 9-12.

El cuestionario consta de 8 preguntas directas cerradas, que le pedían al sujeto se definiera respecto a cada una de las dimensiones consideradas.

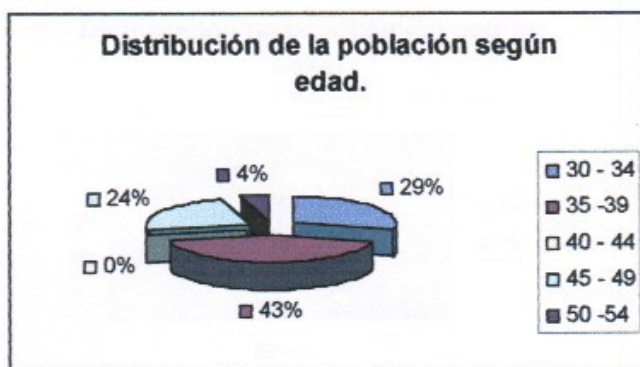
Mediante la evaluación del cuestionario se obtuvieron resultados de Satisfacción General y otros resultados parciales respecto al salario percibido, al tipo de trabajo, a los subordinados, a los directores o superiores, a los compañeros, a la promoción y a la organización.

Pero si no se conocen algunos aspectos de la población la información obtenida no tiene sentido, es así que se evaluaron ciertos aspectos socio-demográficos de los individuos involucrados en el estudio. Dichas variables se escogieron de forma que mostraran como se comporta la población de Licenciadas/os Enfermeras/os participantes del estudio, para ubicar el contexto de vida de los mismos. Se tomaron en cuenta estudios previos de Satisfacción Laboral para seleccionar las variables socio-demográficas (ver anexo IV).

PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

Distribución de la población según **edad** de las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo en Septiembre de 2006.

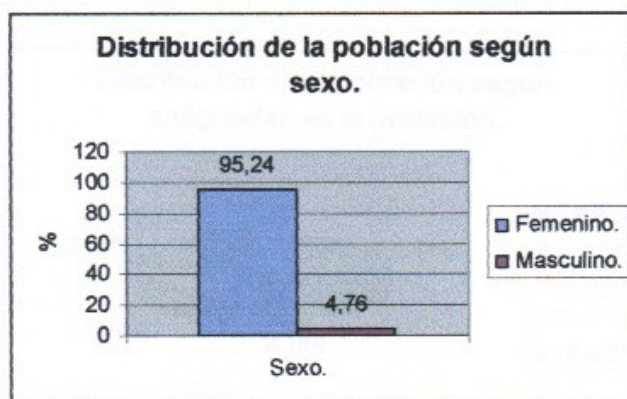
Edad.	FA.	FR%
30 – 34	6	28,6
35 – 39	9	42,9
40 – 44	0	0
45 – 49	5	23,8
50 – 54	1	4,4
Total	21	100



En la presente distribución observamos que el comportamiento de la población más relevante en referencia a la edad muestra que un 42,9 % se ubica entre los 35 – 39 años; y no se ubicó ninguno en el rango de 40 – 44 años.

Distribución de la población según **sexo** de las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo en Septiembre de 2006.

Sexo	FA	FR%
Femenino	20	95,24
Masculino	1	4,76
Total	21	100



La distribución de la población según el sexo mostró que el 95,24 % corresponde al sexo femenino y el 4,76 % al sexo masculino.

Distribución de la población según **antigüedad en la profesión** de las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo en Septiembre de 2006.

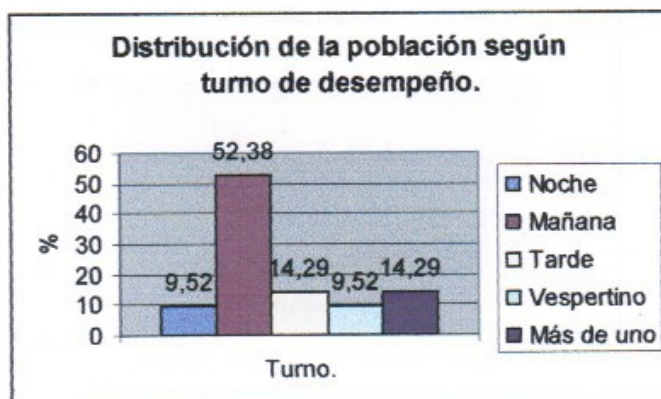
Antigüedad	FA	FR%
3 a 6	9	42,9
7 a 10	2	9,5
11 a 14	5	23,8
15 a 18	2	9,5
19 a 23	3	14,3
Total	21	100



La distribución de la población según la antigüedad en la profesión mostró que un 42,9 % tenía 3 a 6 años de antigüedad en la misma, y un 9,52 % 7 a 10 y 15 a 18 años de antigüedad en la profesión respectivamente cada rango.

Distribución de la población según **turno de desempeño** de las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo en Septiembre de 2006.

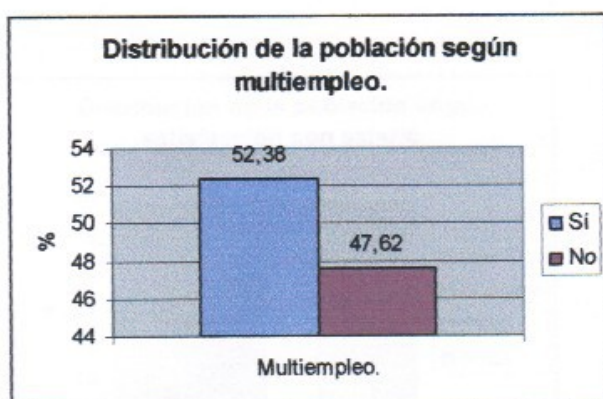
Turno desempeño	FA	FR%
Noche	2	9,52
Mañana	11	52,38
Tarde	3	14,29
Vespertino	2	9,52
Más de un turno	3	14,29
Total	21	100



La distribución de la población según el turno de desempeño mostró que un 52,38 % se desempeña en el turno matutino, y un 9,52 % en los turnos vespertino y noche respectivamente.

Distribución de la población según **multiempleo** de las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo en Septiembre de 2006.

Multiempleo	FA	FR%
Si	11	52,38
No	10	47,62
Total	21	100

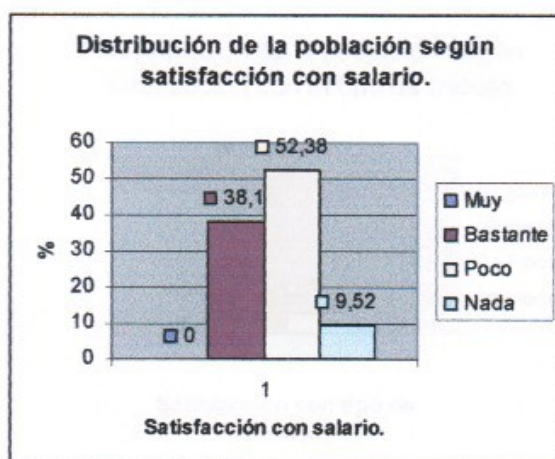


La distribución de la población según la práctica de multiempleo mostró que un 52,38 % practican multiempleo mientras que un 47,62 % no lo hace.

Facultad de Enfermería
BIBLIOTECA
Hospital de Clínicas
Av. Italia s/n 3er. Piso
Montevideo - Uruguay

Distribución de la población según satisfacción con el **salario** de las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo en Septiembre de 2006.

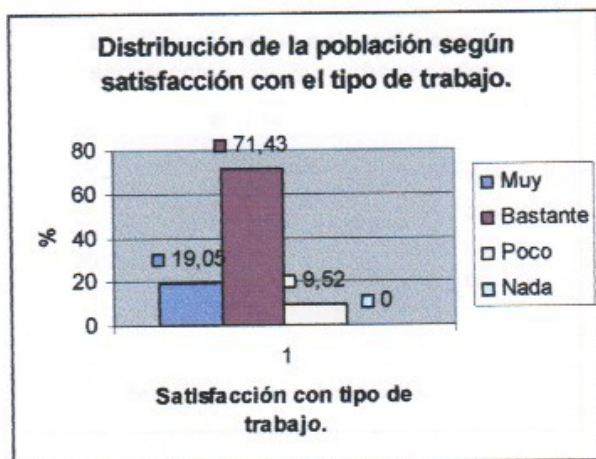
Satisfacción con salario	FA	FR%
Muy	0	0
Bastante	8	38,1
Poco	11	52,38
Nada	2	9,52
Total	21	100



La distribución de la población según satisfacción con el salario mostró que un 9,52 % esta nada satisfecho con el salario y nadie se mostró muy satisfecho con el mismo.

Distribución de la población según satisfacción con el **tipo de trabajo** de las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo en Septiembre de 2006.

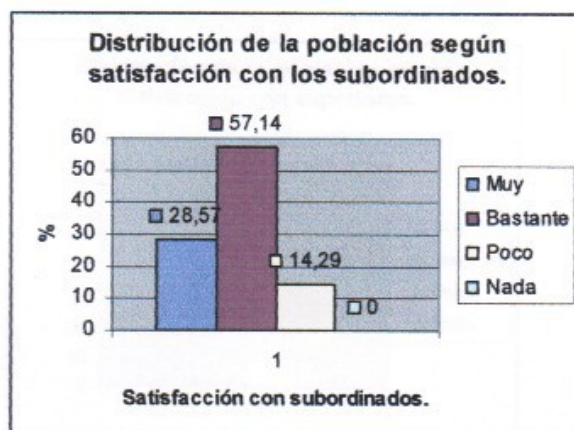
Satisfacción tipo de trabajo	FA	FR%
Muy	4	19,05
Bastante	15	71,43
Poco	2	9,52
Nada	0	0
Total	21	100



La distribución de la población según satisfacción con el tipo de trabajo que realiza mostró que un 19,05 % se mostró muy satisfecho al respecto y nadie se mostró nada satisfecho con el tipo de trabajo que realiza.

Distribución de la población según satisfacción con los **subordinados** de las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo en Septiembre de 2006.

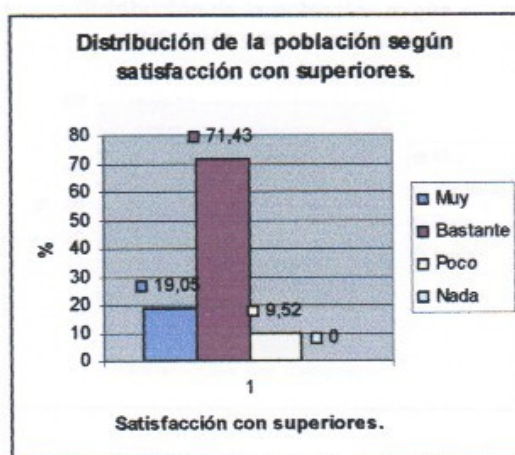
Satisfacción con subordinados	FA	FR%
Muy	6	28,57
Bastante	12	57,14
Poco	3	14,29
Nada	0	0
Total	21	100



La distribución de la población según su satisfacción con respecto a los subordinados mostró que un 28,57 % está muy satisfecho y no se mostró nadie que estuviera nada satisfecho con los subordinados.

Distribución de la población según satisfacción con los **superiores** de las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo en Septiembre de 2006.

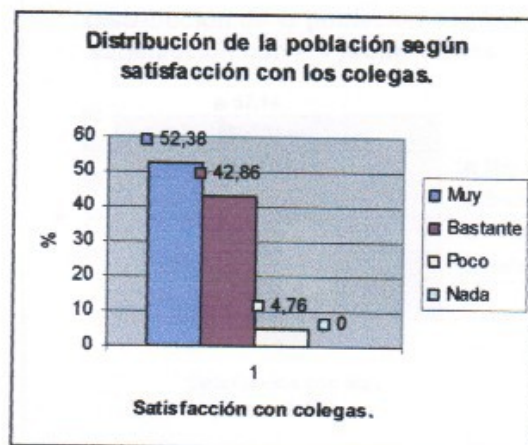
Satisfacción con superiores	FA	FR%
Muy	4	19,05
Bastante	15	71,43
Poco	2	9,52
Nada	0	0
Total	21	100



La distribución de la población según la satisfacción con los superiores mostró que un 19,05 % se encuentran muy satisfechos con los mismos y nadie se mostró nada satisfecho con los superiores.

Distribución de la población según satisfacción con los **colegas** de las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo en Septiembre de 2006.

Satisfacción con colegas	FA	FR%
Muy	11	52,38
Bastante	9	42,86
Poco	1	4,76
Nada	0	0
Total	21	100



La distribución de la población según satisfacción con los colegas mostró que un 52,38 % esta muy satisfecho con los colegas y nadie se mostró nada satisfecho con los mismos.

Distribución de la población según satisfacción con las **promociones** de las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo en Septiembre de 2006.

Satisfacción con promociones	FA	FR%
Muy	2	9,52
Bastante	12	57,14
Poco	6	28,57
Nada	1	4,76
Total	21	100



La distribución de la población según la satisfacción con las promociones mostró que un 9,52 % está muy satisfecho y un 4,76 % se mostró nada satisfecho con respecto a las promociones.

Distribución de la población según satisfacción con la **organización** de las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo en Septiembre de 2006.

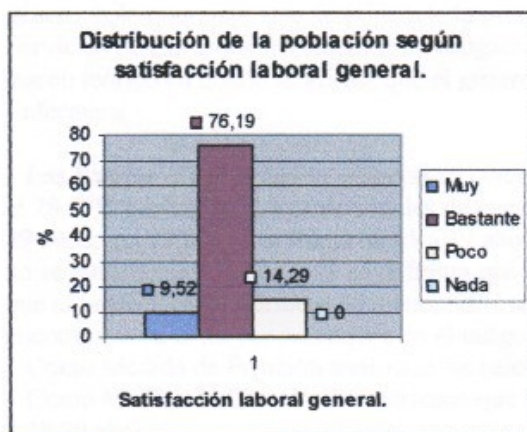
Satisfacción con organización	FA	FR%
Muy	2	9,52
Bastante	11	52,38
Poco	6	28,57
Nada	2	9,52
Total	21	100



La distribución de la población según satisfacción con la organización mostró que un 9,52 % se encuentra muy y nada satisfecho con la organización respectivamente para cada categoría.

Distribución de la población según **satisfacción laboral general** de las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo en Septiembre de 2006.

Satisfacción laboral general	FA	FR%
Muy	2	9,52
Bastante	16	76,19
Poco	3	14,29
Nada	0	0
Total	21	100



La distribución de la población según satisfacción laboral general mostró que un 9,52 % se encuentra muy satisfecho y no se mostró nadie nada satisfecho en forma general con su situación laboral.

ANÁLISIS

Como primer objetivo específico de ésta investigación se planteó: “determinar el perfil socio-demográfico del profesional de Enfermería que se desempeña en los Servicios de Cuidados Intermedios”.

Luego de realizadas las encuestas anónimas, voluntarias y auto-gestionadas, sobre Satisfacción Laboral en las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios del Hospital Universitario en el mes de Septiembre de 2006, evidenciaron los resultados que se analizan a continuación.

En un total de 21 encuestados que representan el 100% de nuestra muestra por conveniencia, encontramos con referencia a las variables socio-demográficas que definen el perfil de la población estudiada que: el 95,24% está representando al sexo femenino y un 4,76% al sexo masculino.

No pretendemos analizar con ésta variable situaciones de discriminación negativa según género, solo queremos que se evidencie la preponderancia del sexo femenino en los Servicios de Cuidados Intermedios investigados, lo cual coincide con lo expuesto en el marco teórico en donde se afirma que el género femenino es mayoritario en la profesión Enfermera.

Las franjas etáreas fueron tomadas en cinco rangos estadísticos en los cuales vemos que: el 28,57% corresponde a profesionales de entre 30 a 34 años; un 42,86% a la franja de 35 a 39 años; un 23,81% a la franja de 45 a 49 años y un 4,76% a la franja entre 50 a 54 años; no se evidenciaron individuos en la franja que corresponde de 40 a 44 años. Destacamos que el profesional Enfermero de menor edad tenía 30 años y el mayor de 54 años; encontrándose el mayor porcentaje en el rango de 35 a 39 años.

Como Medida de Posición analizada, se calculó que el Modo (Mo) es de 35 años.

Como Medida de Cálculo, encontramos que la Media o Promedio Aritmético corresponde a 38,29 años.

Otra variable para la cual se utilizaron rangos estadísticos (cinco) fue para la antigüedad en la profesión, en la cual se destaca que el mayor porcentaje encontrado: 42,86% se ubicó en el rango de 3 a 6 años; el resto de la población investigada se ubicó en rangos de: 11 a 14 años un 23,81%, de 19 a 23 años un 14,29%, y de 7 a 10 años así como también en el rango de 15 a 18 años, un 9,52% respectivamente para cada uno de ambos rangos mencionados.

Como Medida de Posición analizada, se calculó que el Modo (Mo) se encuentra correspondido por una distribución bimodal: de 5 años y 6 años, respectivamente.

Como Medida de Cálculo, encontramos que la Media o Promedio Aritmético corresponde a 10,71 años de antigüedad en la profesión Enfermera.

El profesional de Enfermería se desempeña en turnos que abarcan las 24 horas del día, todos los días del año, con la obvia existencia de trabajo a turnos y nocturnos; en nuestra población de estudio el 52,38% se desempeña en el turno de la mañana; un 14,29% en la tarde; un 9,52% respectivamente para el turno vespertino y para el turno noche; por último, el 14,28% se desempeña en dos turnos consecutivos. Se evidencia una desproporcionada distribución del personal profesional de Enfermería en los diferentes turnos, ya que en el turno de la mañana se desempeña el 52,38% de dichos profesionales y en el resto de los turnos hay una marcada escasez de los mismos.

Como última variable socio-demográfica investigamos sobre el **multiempleo**, que es una característica del personal sanitario en nuestro país; sobre el mismo encontramos que un 52,38% de profesionales Enfermeros presenta multiempleo, lo que implica dos o más trabajos en el cual desempeñan el mismo rol; el restante 47,62% solo se desempeña en el Hospital Universitario. Aquí no se ve reflejado lo expuesto en el marco teórico donde los resultados del censo realizado por el Colegio de Enfermeras del Uruguay en el año 1995, afirma que los horarios de la carga de Enfermería dificultan el multiempleo.

Cabe aclarar en última instancia de éste análisis que dentro de los Criterios de Exclusión se hallaron a tres Licenciadas/os en Enfermería: dos con Licencia Reglamentaria y uno con Licencia por Enfermedad, lo cual hace un universo de 23 sujetos, donde se obtuvo una cobertura del 85,7% del total de los sujetos que se desempeñan en éstos Servicios. Por lo cual nuestra muestra por conveniencia es de 21 sujetos que fueron analizados como el 100% de la población.

En relación a los factores determinantes de Satisfacción Laboral seleccionados como variables para la siguiente investigación, se investigó sobre: salario, tipo de trabajo, subordinados, superiores/supervisión, colegas, sistema de promociones y sistema organizativo. Se utilizaron cuatro categorías las cuales expresaban la opinión del profesional Enfermero en relación a cada una de las variables mencionadas, haciendo referencia a estar: muy, bastante, poco o nada satisfechos con cada una de ellas.

Con referencia al **salario** que implica: sueldo, incentivos, gratificaciones, compensación que recibe el profesional por su labor, los datos obtenidos indican que el 52,38% está poco satisfecho con el salario recibido; el 38,10% bastante satisfecho; un 9,52% nada satisfecho; no evidenciándose manifestaciones de muy satisfecho con el salario. Haciendo mención a los objetivos específicos de ésta investigación donde se plantea: "identificar la variable que produce menor satisfacción en el trabajo desarrollado por las/os Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios", la variable salario es una de las que produce menor satisfacción al profesional de Enfermería estudiado, lo cual trae consecuencias descriptas en el marco teórico que no se analizan en éste estudio ya que el mismo es descriptivo de la situación de la población en un momento dado.

El tipo de trabajo realizado por el profesional de Enfermería abarca aspectos que involucran la asistencia, docencia, investigación y administración en los servicios donde se desempeña. Se analizó el conjunto de dichos aspectos obteniéndose los siguientes porcentajes en referencia a la variable satisfacción con el tipo de trabajo: un 71,43% bastante satisfecho, un 19,05% muy satisfecho, un 9,52% poco satisfecho y no se evidenciaron manifestaciones de nada satisfecho con el tipo de trabajo realizado por el profesional Enfermero.

En el medio sanitario el profesional de Enfermería mantiene interrelaciones personales con el resto del personal sanitario, el usuario y su familia. En éste estudio se analizan las relaciones del profesional Enfermero vinculadas con sus superiores, colegas y subordinados, los cuales según lo expuesto en el marco teórico, son las relaciones que tienen mayor incidencia en la satisfacción/insatisfacción laboral.

Los resultados obtenidos muestran en relación a los subordinados que corresponde al personal que depende directamente del profesional Enfermero en la escala jerárquica, que: un 57,14% se mostró bastante satisfecho, un 28,57% muy satisfecho, un 14,29% poco satisfecho, no evidenciándose manifestaciones de nada satisfecho con el personal subalterno.

Con respecto a los supervisores que son el recurso humano del cual depende en la escala jerárquica el profesional Enfermero para el desempeño del rol: el 71,43% manifestó estar bastante satisfecho, el 19,05% muy satisfecho, el 9,52% poco satisfecho y no se evidenciaron manifestaciones de nada satisfecho con los superiores/supervisores.

En relación a los colegas, los cuales son definidos como profesionales de Enfermería que comparten el mismo rol en la escala jerárquica, se encontró que: un 52,38% manifestó estar muy satisfecho con sus colegas, un 42,86% bastante satisfecho, un 4,76% poco satisfecho y no se evidenciaron manifestaciones de nada satisfecho en referencia a los colegas. En éste punto del análisis se vuelve a hacer mención a otro objetivo específico de la investigación que se planteó de la siguiente manera: "identificar cual es la variable que produce mayor satisfacción en el trabajo desarrollado por las/os Licenciadas/os en Enfermería en los Servicios de Cuidados Intermedios". Encontrándose que la variable satisfacción con los colegas es la que produce mayor satisfacción laboral en el profesional Enfermero estudiado, con un 52,38% muy satisfecho en referencia a los colegas.

Otro de los factores determinantes de la satisfacción laboral investigados fueron las posibilidades de ascenso dentro del Hospital Universitario, entendiendo por la misma a los cambios de nivel o de posición, formación a cargo de la Institución; en éste punto es importante la percepción de justicia que el profesional tenga sobre la política que sigue la organización para las promociones y ascensos. Según nuestra bibliografía, tener percepción de una política clara, justa y libre de ambigüedades, favorece la satisfacción laboral del profesional. Con respecto a ésta variable los resultados obtenidos fueron: un 57,14% manifestó estar bastante satisfecho con las políticas de ascenso, un 28,57% poco satisfecho, un 9,52% muy satisfecho y un 4,76% nada satisfecho.

Como último factor determinante de satisfacción laboral se investigó sobre la satisfacción referente a la organización, entendida como al sistema de administración, claridad de políticas institucionales, competencia desde la organización y dirección de la Institución; así como la participación del trabajador en la toma de decisiones en aspectos relacionados con su trabajo (capacidad de autonomía personal). Los datos obtenidos reflejan que: el 52,38% se encuentra bastante satisfecho en relación a la organización, un 28,57% poco satisfecho, un 9,52% muy satisfecho y un 9,52% nada satisfecho. Junto con la variable salario, encontramos a la variable organización como uno de los factores determinantes que producen menos satisfacción en el profesional de Enfermería estudiado, ambas con un 9,52% de profesionales nada satisfechos en lo organizacional y en lo salarial.

El objetivo general que se deseaba alcanzar con éste estudio y para el cual se cumplieron los objetivos específicos anteriormente analizados era: “conocer el nivel de satisfacción laboral de las/os Licenciadas/os en Enfermería de un Hospital Universitario de la ciudad de Montevideo, que se desempeñan en los Servicios de Cuidados Intermedios”, para lo cual se planteó el objetivo específico de: “establecer los niveles de satisfacción laboral en la población de estudio”, que es el objetivo que resta exponer.

Sabemos respaldadas en nuestro marco teórico que la satisfacción laboral es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas diferentes aspiraciones que puede tener su trabajo, ya sean de tipo social, personal o higiénico. Esto surge de la interacción del sujeto con el medio laboral y de su propia percepción; por lo cual no se puede medir la satisfacción laboral en términos cuantitativos, solo cualitativos, y reflejan una apreciación personal sobre ese conjunto difuso que forman determinados aspectos del trabajo, principalmente psico-sociales y organizativos. Es así que utilizamos las categorías de: muy, bastante, poco y nada satisfecho, para establecer en forma general el nivel de satisfacción laboral del profesional encuestado, y evaluar la situación que se percibe por el conglomerado que se desempeña en éstos servicios.

Los datos encontrados nos muestran que: el 9,52% manifestó estar muy satisfecho en forma general con su situación laboral, un 76,19% manifestó estar bastante satisfecho en general con su situación laboral, un 14,29% manifestó estar poco satisfecho en general con su situación laboral, no se encontraron manifestaciones de nada satisfecho en general con la situación laboral. Se puede inferir de ésta situación que el personal de Licenciadas/os en Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios del Hospital Universitario, en un porcentaje mayoritario se encuentra bastante satisfecho en referencia general a la satisfacción laboral, lo que expresa que los determinantes de la satisfacción laboral a pesar de no cubrir completamente las necesidades del trabajador para percibir la situación laboral como muy satisfecha, alcanza un porcentaje importante de la misma. Así mismo cabe destacar que el bajo porcentaje muy satisfecho con la situación laboral y poco satisfecho con la misma, habla de un profesional que no ha desarrollado insatisfacción laboral que pueda verse reflejada en éste estudio como de importancia para generar estrategias urgentes que se orienten a aumentar dicha satisfacción.

Otro exponente se observa al no encontrar en la población de estudio a profesionales nada satisfechos en general con su situación laboral. Esto no implica que las estrategias deberían planearse y aplicarse para lograr que el profesional pase de bastante satisfecho a muy satisfecho, y así lograr una mejor eficacia y eficiencia en el desempeño de un profesional modular para el Servicio Asistencial en donde se encuentre, aunque éste estudio se refiera a los Servicios de Cuidados Intermedios de un Hospital Universitario.

CONCLUSIONES

En el análisis de estudio se expusieron las conclusiones referentes a los datos obtenidos en la presente investigación, pero resta concluir sobre el estudio en sí.

Con referencia al objetivo general planteado para éste estudio, fue alcanzado y queda reflejado que la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de los Servicios de Cuidados Intermedios del Hospital Universitario, *presentan una percepción de bastante satisfecho con respecto a la interrogante del nivel general de satisfacción laboral.*

Los objetivos específicos fueron alcanzados también, logrando por un lado, describir el perfil socio-demográfico del profesional Enfermero investigado, el cual mostró: una población mayormente femenina; ubicados en una franja etárea de 35 a 39 años en mayor porcentaje; la mayor antigüedad en la profesión encontrada, fue en el rango estadístico entre 3 a 6 años; el turno de mayor desempeño fue la mañana; y con respecto al desempleo, se reflejó su existencia en el mayor porcentaje de la población.

La identificación de la variable que produce mayor satisfacción laboral fue alcanzada, encontrando que la misma se enmarcó dentro de las interrelaciones personales con los colegas.

La identificación de la variable que produce menor satisfacción laboral encontrada estuvo relacionada con la remuneración recibida por los profesionales en Enfermería y con la organización Institucional.

De modo que todos los objetivos fueron alcanzados según se planteó en el Protocolo de Investigación.

Para el procesamiento y posterior análisis de los datos obtenidos en relación a las variables cuantitativas, debieron formularse nuevos rangos estadísticos para las variables edad y antigüedad en la profesión; el resto de las variables fueron estudiadas según el Protocolo propuesto.

El instrumento utilizado no presentó dificultades para la comprensión y operativización del mismo por parte de los encuestados, ni para su posterior análisis.

El desarrollo de la investigación recibió el aval del Comité de Ética del Hospital Universitario en el cual se efectuó la misma, lo que garantiza su nivel de profesionalidad, para ser expuesta frente al Tribunal pertinente.

Los participantes en la investigación *mostraron gran interés en la realización de la misma* así como en formar parte de ella, y conocer los resultados obtenidos con el presente estudio.

Para el grupo que realizó la investigación, la misma fue percibida como una experiencia enriquecedora en cuanto a lo metodológico y a los resultados obtenidos; la importancia de la investigación en Enfermería quedó clara al ver como crecía el interés por resolver lo planteado así como poder identificar aspectos que deben ser investigados en la profesión Enfermera y poder crear nuevos conocimientos para la misma.

SUGERENCIAS

Al presentarse un estudio descriptivo creemos de importancia su utilización como base para profundizar sobre el tema investigado, con estudios que involucren un análisis bivariado, en donde puedan relacionarse las variables para comprender mejor el comportamiento de los profesionales Enfermeros en relación a su Satisfacción Laboral.

Durante la realización de la investigación tuvimos oportunidad de informarnos sobre la no participación de Licenciadas/os en Enfermería como integrantes del Comité de Ética del Hospital Universitario, quien evalúa y aprueba los Protocolos de Investigación a realizarse en dicha Institución. El grupo cree de real importancia que Enfermería profesional participe y sea representativa en dicho Comité, no solo por ser un organismo multidisciplinario sino por ser Enfermería un pilar en los Servicios Asistenciales y de ahí, su invaluable aporte para dicho organismo universitario.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Ver Anexo II.

RECURSOS UTILIZADOS

- ✦ Humanos: cuatro estudiantes de Licenciatura en Enfermería.
- ✦ Materiales: computadora, cartuchos, papel, lápices, lapiceras, etc.
- ✦ Financieros: provistos por las estudiantes.
- ✦ Institucionales: Hospital Universitario.

BIBLIOGRAFÍA

- Alamar. La satisfacción en el empleo: un enfoque tentativo de la problemática psicopatológica del hombre en el trabajo. Valencia; Promolibro; 1984.
- Ardila R. Psicología del trabajo. 2ª ed. Chile; Editorial Universitaria; 1986.
- Cabrera J. Enfermería legal. Madrid: Libro del año; 1994; p. 173 - 185.
- Cantera J. Medidas de la satisfacción laboral. España; Ediciones Offset; 1980.
- Carrasco A. Salud - Trabajo. Uruguay: Nordan/Comunidad; 2000.
- Clerc J. Introducción a las condiciones y medio ambiente del trabajo. Ginebra; Oficina Internacional del Trabajo; 1987.
- Flores García J. El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Lima; Universidad del Pacífico; 1992.
- Gestal Otero J. Riesgo del trabajo del personal sanitario. 2ª ed. España: Interamericana / Mc Graw-Hill; 1993; p. 10, 399 - 415, 419 - 421.
- Hoppock R. Job Satisfaction. New York - United States; Harper Ed.; 1935.
- Locke E. The nature and causes of job satisfaction. Chicago - United States; Rand Mc Nally College Ed.; 1976.
- Martí J. Medicina del trabajo. 2ª edición. España; Masson; 1993.
- Maslow A. Motivation and personality. 2ª edición. New York - United States; Harper and Row Ed.; 1970.
- Pardell H. Manual de bioestadística. España; Masson s.a.; 1986.
- Pineda E, Alvarado E. Metodología de la investigación. 2ª. ed. Washington, D.C.: Panamericana; 1994.
- Rodríguez J. Análisis estructural y de redes. Madrid; Centro de Investigaciones Sociológicas; 1995.
- Walton R. Criteria for Quality of Life. New York; Free Press; 1975.
- Wexley K. Conducta Organizacional y Psicología del Personal. México; Compañía Editorial Continental S. A.; 1990.
- Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Planes de trabajo anual y financiación de los Programas de Promoción y Prevención que deben adelantar los empleadores, las administradoras de Riesgos Profesionales y la ARP del ISS. Circular N° 002. Bogotá - Colombia; 2002.
- Escibá V, Pons R. Estrés laborales y bienestar psicológico. Revista Rol 2000; 23 (7 - 8), 26 - 31.
- Estrés posmoderno. El País 2005 Agosto 14; p. 4.
- Ferrer F. Estrés en profesionales de enfermería de nueva incorporación. Revista Rol 2001; 24 (3), 17 - 20.
- Fornés J. Ansiedad - Estrés en enfermería. Revista Rol 2001; 24 (1), 51 - 56.
- Jiménez B. Desgaste profesional en hospitales. Revista Rol 2002; 25 (11), 19 - 25.
- Lucas A. Elaboración de un índice de satisfacción en la empresa. Boletín de Sociología de la Empresa, 1977; 9 - 12.

- Cantera, J. Satisfacción laboral: Encuesta de satisfacción. 2002. Disponible en www.ntp213.com
- Flores, J. Estudio comparativo de la relación existente entre la satisfacción laboral, la turnicidad y el estrés laboral. 2000. España. Disponible en www.saludlaboral.com
- Schwartzmann, L. Estrés laboral, síndrome de desgaste (quemado), depresión: ¿Estamos hablando de lo mismo? 2004. Uruguay. Disponible en www.cienciaytrabajo.com

ANEXOS

ANEXO I

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA.
FACULTAD DE ENFERMERÍA.
SEPTIEMBRE DE 2006.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL.

* El siguiente Cuestionario es anónimo. La información obtenida será utilizada para el trabajo de Investigación final de un grupo de cuatro estudiantes pertenecientes a la Facultad de Enfermería. Agradecemos su amable participación.

**** Se agradece completar la información en las líneas punteadas (con letra clara) así como marcar la opción seleccionada cuando se ofrece múltiple opción.**

- **EDAD:**
- **SEXO:** F M
- **ANTIGÜEDAD EN LA PROFESIÓN:**
- **TURNO EN EL QUE SE DESEMPEÑA:** NOCHE
MAÑANA
TARDE
VESPERTINO
- **MULTIEMPLEO:** SÍ
NO

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

A continuación tiene una pequeña lista que incluye diferentes aspectos relacionados con su trabajo, sobre los que se le pregunta por su grado de satisfacción.

Por favor, ponga una cruz dentro del cuadro correspondiente a la opción que elija, teniendo en cuenta que:

- M = Muy satisfecho.
- B = Bastante satisfecho.
- P = Poco satisfecho.
- N = Nada satisfecho.

	M	B	P	N
Está usted satisfecho con su salario?				
Con el tipo de trabajo que hace?				
Con los empleados que dependen de usted?				
Con los jefes y superiores?				
Con los compañeros?				
Con sus posibilidades de ascenso?				
Con la organización del trabajo que actualmente tiene?				

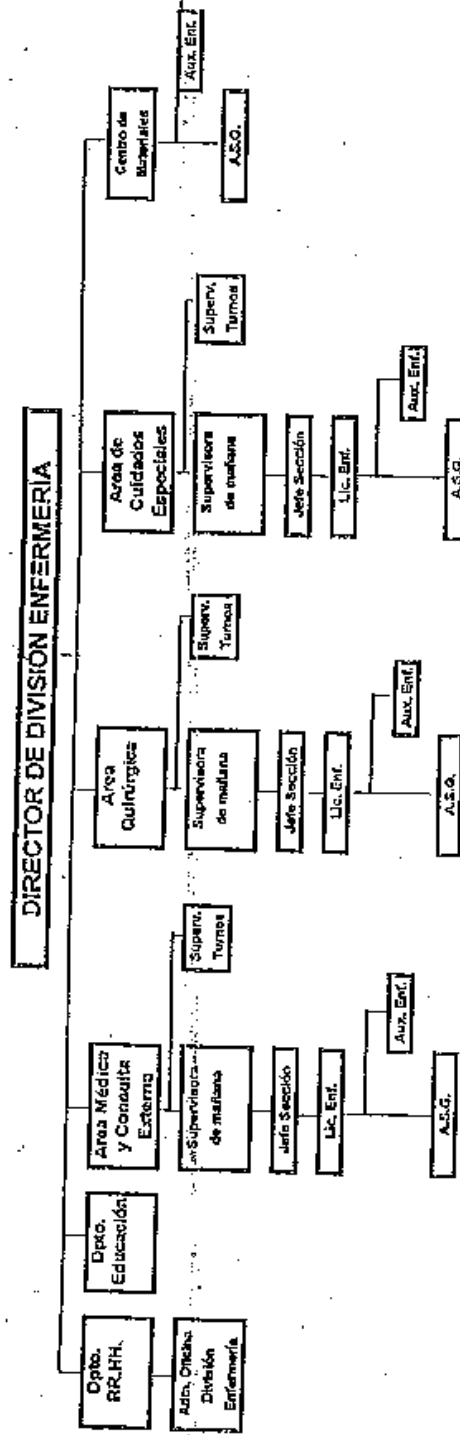
Contando todas las cosas:

Qué satisfacción tiene usted en su trabajo?				
---	--	--	--	--

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLANIFICADAS

Actividades:	Diciembre 2004:	Abril - Septiembre 2005:	Octubre 2005:	Noviembre - Diciembre 2005:	Enero - Mayo 2006:	Junio - Agosto 2006:	
	1 2 3 4 5 * *	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
Conformación del equipo.							
Selección del área temática.			* * * * *	* * * * *			
Revisión bibliográfica.		* * * * *	* * * * *	* * * * *			
Elaboración del marco teórico.				* * * * *	* * * * *		
Elaboración del protocolo.					* * * * *		
Diseño del instrumento.					* * * * *		
Trabajo de campo.						* * * * *	
Procesamiento de datos.							A confirmar.
Análisis de datos.							A confirmar.
Preparación del informe final.							A confirmar.
Evaluación y defensa.							A confirmar.

ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO



Anexo IV

VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Tipo de variable</i>	<i>Indicadores</i>
Sexo.	Condición orgánica dada por características biológicas determinadas que definen lo masculino de lo femenino, de acuerdo a características sexuales secundarias.	Cualitativa nominal.	- Femenino. - Masculino.
Edad.	Tiempo transcurrido en años desde el nacimiento al momento actual.	Cuantitativa discreta.	- 25 a 34 años. - 35 a 44 años. - 45 a 54 años. - >55 años.
Antigüedad en la profesión.	Tiempo transcurrido desde el inicio de la actividad profesional al momento actual, medido en años.	Cuantitativa discreta.	- <5 años. - 5 a 14 años. - 15 a 24 años. - 25 a 34 años.
Horario de trabajo.	Horario en el cual se desempeña el profesional.	Cualitativa nominal.	- 0 a 6 am. - 6 am a 12. - 12 a 18 pm. - 18 pm a 24.
Multiempleo.	Funciones en más de una Institución, con el mismo cargo.	Cualitativa nominal.	- Sí. - No.

VARIABLES DE SATISFACCIÓN LABORAL

Salario.	Remuneración, sueldo, ventajas y beneficios económicos.	Cualitativa ordinal.	- Muy satisfecho. - Bastante satisfecho. - Poco satisfecho. - Nada.
----------	---	----------------------	--

Subordinados.	Recursos Humanos que dependen directamente del profesional de Enfermería.	Cualitativa ordinal.	- Muy satisfecho. - Bastante satisfecho. - Poco satisfecho. - Nada satisfecho.
Supervisión.	Recursos Humanos del cual depende el profesional de Enfermería para el desempeño del rol (superiores, directores, supervisores, etc.). Nivel de supervisión. Responsable de su propio trabajo o del trabajo realizado por otros.	Cualitativa ordinal.	- Muy satisfecho. - Bastante satisfecho. - Poco satisfecho. - Nada satisfecho.
Colegas.	Profesionales de Enfermería, compañeros de trabajo que comparten la labor.	Cualitativa ordinal.	- Muy satisfecho. - Bastante satisfecho. - Poco satisfecho. - Nada satisfecho.
Promoción.	Cambio de nivel o de posición. Posibilidad de ascenso. Formación a cargo de la Institución.	Cualitativa ordinal.	- Muy satisfecho. - Bastante satisfecho. - Poco satisfecho. - Nada satisfecho.

Organización.	Sistema de administración; claridad de las Políticas Institucionales; competencia de la organización y dirección de la Institución.	Cualitativa ordinal.	- Muy satisfecho. - Bastante satisfecho. - Poco satisfecho. - Nada satisfecho.
Tipo de trabajo.	Características del puesto de trabajo. Naturaleza del trabajo mismo.	Cualitativa ordinal.	- Muy satisfecho. - Bastante satisfecho. - Poco satisfecho. - Nada satisfecho.
Satisfacción Laboral.	Grado de evaluación que permite apreciar la manera como los profesionales en Enfermería de la Institución, sienten y valoran los distintos elementos de su trabajo (ya sean intrínsecos o extrínsecos del mismo).	Cualitativa ordinal.	- Muy satisfecho. - Bastante satisfecho. - Poco satisfecho. - Nada satisfecho.